

# Pola Komunikasi Keluarga dengan *Work Life Balance* pada Karyawan Bank Syariah Indonesia

Angel Anandita<sup>1\*</sup>, Eraskaita Ginting<sup>2</sup>, Sonia Nurprameswari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Email: [2010701001@radenfatah.ac.id](mailto:2010701001@radenfatah.ac.id)<sup>1\*</sup>, [eraskaitaginting\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:eraskaitaginting_uin@radenfatah.ac.id)<sup>2</sup>,  
[sonianurprameswari\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:sonianurprameswari_uin@radenfatah.ac.id)<sup>3</sup>

## Abstract

*Work life balance is the ability to balance work with personal life to achieve a good quality of life. Imbalances can trigger stress, family conflicts, and mental health disorders. Factors such as time management, stress management, workload, and social demands contribute to this balance. The purpose of this study is to find out how the pattern of family communication with work-life balance in employees of Bank Syariah Indonesia Sudirman Palembang Branch Office. This study uses a qualitative method with a phenomenological approach. This study uses the role theory developed by Ralph Linton in 1936, the informants in this study are 10 informants. The results of the study showed that the informants tried to maintain a balance by prioritizing family at important times. Family communication patterns in managing work-life balance are reflected through proactive communication, the use of technology, and quality time together. Informants maintain emotional connections by involving families in time-related decision-making, informing families if work requires extra time, and spending time together outside of work hours. This strategy is in line with role theory, which emphasizes the importance of effective communication and time management to reduce conflict, maintain balance, and support the psychological and social well-being of employees. The results of this study have important implications for employees, companies, and families in supporting work-life balance. Companies, especially Bank Syariah Indonesia Sudirman Palembang Branch Office, can consider policies that support work flexibility, workload management, and employee welfare programs to reduce stress and increase productivity.*

**Keyword:** Family Communication, Time, Work Life Balance

## Abstrak

*Work life balance adalah kemampuan untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi untuk mencapai kualitas hidup yang baik. Ketidakseimbangan dapat memicu stres, konflik keluarga, dan gangguan kesehatan mental. Faktor-faktor seperti manajemen waktu, manajemen stres, beban kerja, dan tuntutan sosial berkontribusi pada keseimbangan ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pola komunikasi keluarga dengan work life balance pada karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Sudirman Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Penelitian ini menggunakan teori peran yang dikembangkan oleh Ralph Linton pada tahun 1936, informan pada penelitian ini berjumlah 10 informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa informan berusaha menjaga keseimbangan dengan mengutamakan keluarga pada saat-saat penting. Pola komunikasi keluarga dalam mengelola work life balance tercermin melalui komunikasi proaktif, penggunaan teknologi, dan quality time together. Informan mempertahankan hubungan emosional dengan melibatkan keluarga dalam pengambilan keputusan terkait waktu, memberi tahu keluarga jika pekerjaan membutuhkan waktu ekstra, dan menghabiskan waktu bersama di luar jam kerja. Strategi ini sejalan dengan teori peran, yang menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dan manajemen waktu untuk mengurangi konflik, menjaga keseimbangan, dan mendukung kesejahteraan psikologis dan sosial karyawan. Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi karyawan, perusahaan, dan keluarga dalam mendukung work life balance. Perusahaan, khususnya Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Sudirman Palembang, dapat mempertimbangkan kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja, pengelolaan beban kerja, dan program kesejahteraan karyawan guna mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas.*

**Kata Kunci:** Komunikasi Keluarga, Waktu, Work Life Balance

## 1. Pendahuluan

*Work life balance* saat ini menjadi salah satu topik yang menarik perhatian di era globalisasi. Konsep ini mengacu pada keseimbangan antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika keseimbangan ini tercapai, kualitas hidup yang baik dapat diwujudkan. Keseimbangan kehidupan kerja mencerminkan kemampuan individu untuk mengatur waktu dan energi secara seimbang

antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya [1]. Keseimbangan kehidupan kerja adalah penilaian objektif dari keseimbangan masing-masing individu antara pekerjaan dan non-pekerjaan.

Jika keseimbangan kehidupan kerja tidak terpenuhi, akan menyebabkan konflik kehidupan kerja yang dapat menyebabkan peningkatan stres di tempat kerja, kecemasan, kurang nafsu makan, kelelahan, depresi, dan peningkatan tekanan keluarga. Berdasarkan hal tersebut, keterlibatan dalam *work life balance* dapat memberikan dampak positif bagi kehidupan, seperti mencegah masalah kesehatan mental [2]. *Work life balance* (WLB) adalah keadaan di mana seseorang merasa puas dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya, baik dari segi pekerjaan maupun kehidupan pribadi [3].

Keseimbangan kehidupan kerja dapat terwujud jika seseorang tidak mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari aspek internal maupun eksternal. Faktor eksternal meliputi beban kerja yang berat, tuntutan keluarga, dan kebutuhan sosial, sedangkan faktor internal meliputi keterampilan manajemen waktu, nilai dan prioritas hidup, keterampilan manajemen stres, dan kemampuan beradaptasi. Individu yang mampu mengelola faktor-faktor tersebut dengan baik cenderung mampu mengelola emosinya secara efektif dan menghadapi berbagai tantangan dengan lebih optimal [4]. Pola komunikasi dalam keluarga dapat berubah, mulai dari interaksi langsung dan percakapan verbal hingga penggunaan media komunikasi digital.

Menurut Greenhaus, ada tiga komponen dalam *work life balance*, yaitu *time balance*, *role balance*, dan *satisfaction*. Keseimbangan waktu mengacu pada pembagian waktu yang dilakukan individu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Keseimbangan peran adalah sejauh mana keterlibatan psikologis individu dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat saling mempengaruhi dan mengganggu kehidupan kerja. Dalam keluarga, komunikasi perlu dijaga agar anggota keluarga dapat merasakan ikatan yang kuat, baik secara mental maupun emosional, serta memiliki rasa kebutuhan satu sama lain. Keluarga adalah kelompok utama yang penting dalam masyarakat, terbentuk melalui hubungan antara pria dan wanita [5]. Pada umumnya, komunikasi dalam keluarga terjadi langsung melalui interaksi antar anggota keluarga, biasanya dalam bentuk komunikasi tatap muka.

Dalam komunikasi keluarga, setiap anggota memiliki peran sebagai komunikator. Oleh karena itu, komunikasi keluarga sangat penting karena dapat mempererat kerukunan antar anggota keluarga. Dengan komunikasi yang efektif, suasana dalam keluarga akan menjadi lebih harmonis [6]. Selain itu, aspek lain yang juga penting menurut Blood and Walfe adalah posisi masing-masing anggota keluarga, seperti pembagian peran, pembagian tugas dalam keluarga, dan hal-hal serupa [7]. Pola komunikasi keluarga adalah proses penyampaian pesan, baik verbal maupun non-verbal, dengan tujuan memberikan rangsangan yang dapat mempengaruhi perilaku anggota keluarga lainnya [8].

Berdasarkan data statistik dan deskripsi demografis, status perkawinan, informasi tentang anak, aktivitas sehari-hari, dan peran dalam pekerjaan merupakan faktor yang mendukung karakteristik peran. Dukungan sosial dari keluarga dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan sosial keluarga berfungsi sebagai sarana untuk mentransmisikan dan mengubah nilai-nilai moral, etika, dan norma sosial secara berkelanjutan di antara anggota keluarga. Selain dukungan sosial keluarga, keseimbangan kehidupan kerja juga dapat dicapai jika individu mengembangkan kemampuannya sendiri. Dukungan sosial meliputi kedamaian, perhatian, dan penghargaan yang diberikan oleh seseorang kepada seseorang atau kelompok.

Menurut Sarafino dan Smith, ada empat aspek dukungan sosial, yaitu: Pertama, dukungan emosional, yang meliputi simpati, empati, perhatian, dan dorongan yang diberikan oleh individu untuk menciptakan rasa aman bagi orang-orang terdekatnya. Kedua, dukungan instrumental, yaitu dukungan yang diberikan secara langsung atau tatap muka, berupa barang atau jasa. Ketiga, dukungan informasi, yaitu berupa saran, pendapat, atau umpan balik yang diberikan kepada seseorang. Keempat, dukungan untuk kebersamaan, yaitu kesediaan seseorang untuk menghabiskan waktu bersama orang lain.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti berpendapat bahwa komunikasi dalam keluarga memiliki peran penting dalam menjaga *work life balance* karyawan Bank Syariah Indonesia

Kantor Cabang Sudirman Palembang. Tingginya tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan hubungan keluarga, sehingga komunikasi yang efektif menjadi kunci dalam mengelola peran karyawan. Pola komunikasi yang baik, seperti komunikasi proaktif, keterbukaan dalam pengambilan keputusan, dan pemanfaatan teknologi, membantu karyawan menghadapi tantangan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Dukungan emosional serta pembagian peran dalam keluarga juga berkontribusi dalam mengurangi tekanan kerja dan menciptakan keseimbangan yang lebih baik. Melalui pendekatan fenomenologi, penelitian ini menggali pengalaman langsung karyawan dalam mengelola komunikasi keluarga di tengah kesibukan kerja. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih fleksibel serta membantu karyawan dan keluarganya membangun komunikasi yang lebih efektif demi kesejahteraan bersama.

Pada dasarnya, konteks perbankan syariah dapat membuka diskusi tentang bagaimana prinsip syariah mempengaruhi lingkungan kerja dan keseimbangan hidup karyawan, serta bagaimana nilai-nilai syariah mempengaruhi cara karyawan mengelola prioritas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perbedaan antara karyawan yang bekerja di bank dan di sektor non-bank (seperti teknologi, manufaktur, pendidikan, BUMN, dan lain-lain) cukup signifikan. Faktor ini menjadi salah satu alasan mengapa peneliti memilih untuk melakukan penelitian di bidang perbankan.

Ada beberapa perbandingan antara karyawan di bank dan non-bank: Pertama, jam kerja dan rutinitas. Pegawai bank biasanya mengikuti jam operasional bank (misalnya dari pukul 08.00 hingga 17.00 WIB), namun seringkali mereka harus bekerja lembur untuk mencapai target tertentu. Sementara itu, karyawan non-bank memiliki jam kerja yang lebih bervariasi, tergantung pada industrinya. Beberapa perusahaan bahkan menawarkan jam kerja yang fleksibel atau opsi kerja jarak jauh. Kedua, keseimbangan kehidupan kerja. Struktur kerja di bank cenderung lebih kaku dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi pada kinerja karyawan, yang dapat memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di sektor non-bank sangat bergantung pada jenis industrinya. Di sektor teknologi, karyawan non-bank umumnya memiliki lebih banyak fleksibilitas dalam mengelola jadwal kerja, memungkinkan mereka menyesuaikan jam kerja mereka dengan kebutuhan pribadi. Sebaliknya, di sektor lain seperti pelayanan publik, menjaga keseimbangan kehidupan kerja bisa lebih sulit, terutama jika karyawan harus bekerja shift atau menambah jam kerja.

Penelitian ini berfokus pada pola komunikasi antara suami dan istri dalam konteks work life balance. Peneliti menyoroti masalah suami dan istri karena faktor-faktor seperti keseimbangan emosional dan psikologis, pembagian tanggung jawab, harmoni hubungan, serta perencanaan dan pengambilan keputusan. Selain itu, pola komunikasi suami istri sering terganggu oleh tekanan dan kelelahan kerja, rutinitas sehari-hari yang sibuk, stres, beban mental, perbedaan gaya komunikasi, kurangnya waktu yang berkualitas, dan kurangnya empati. Sebab, gaya komunikasi didalam sebuah keluarga mempunyai peran yang krusial untuk memastikan bahwa setiap individu dalam hubungan merasa didengar, dihargai, dan didukung dalam mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengkaji pola komunikasi keluarga terkait *work life balance* pada karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Sudirman Palembang. Alasan peneliti memilih bank sebagai objek penelitian adalah karena bank memiliki akses terhadap data keuangan yang lengkap dan terperinci, serta berperan penting dalam stabilitas ekonomi. Selain itu, bank diatur secara ketat, yang menciptakan lingkungan yang ideal untuk menganalisis keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Penelitian ini akan membahas "Pola Komunikasi Keluarga dengan *Work Life Balance* pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Sudirman Palembang". Fokus riset penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi gaya komunikasi dalam setiap keluarga untuk berkontribusi terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Dengan kata lain, riset ini berfokus untuk mengidentifikasi korelasi antara cara karyawan berkomunikasi dalam keluarga mereka dan sejauh mana mereka merasakan keseimbangan kehidupan kerja.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yaitu pendekatan subjektif untuk mendefinisikan dan menggambarkan fenomena yang sedang berlangsung [9]. Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan yang menggunakan pendekatan fenomenologi. Metode kualitatif menekankan pengamatan dan analisis mendalam terhadap masalah yang diteliti [10]. Fokus penelitian ini adalah pada pola komunikasi keluarga untuk mengetahui bagaimana pola komunikasi keluarga dengan *work life balance* pada karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Sudirman Palembang.

Dalam penelitian ini, sumber data utama berasal dari karyawan Kantor Cabang Bank Syariah Indonesia Sudirman Palembang. Peneliti memilih 10 informan berdasarkan karakteristik tertentu, yaitu karyawan yang memiliki jam kerja lebih lama dan beban kerja yang lebih tinggi. Kriteria informan dalam penelitian ini antara lain: karyawan yang bekerja di BSI Kantor Cabang Sudirman Palembang dan suami istri yang sama-sama bekerja.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Komunikasi keluarga merupakan bentuk interaksi antara anggota keluarga yang melibatkan dua orang atau lebih dalam proses penyampaian dan penerimaan informasi secara akurat, sehingga setiap pesan yang disampaikan dapat dimengerti dengan jelas oleh seluruh anggota (11). Penelitian ini mengacu pada teori peran yang dikemukakan oleh Ralph Linton pada tahun 1936. Teori ini menyoroti bagaimana individu melakukan berbagai peran dalam hidup, seperti peran sebagai karyawan dan sebagai anggota keluarga. Konflik peran dapat terjadi ketika tuntutan satu peran bertentangan dengan tuntutan peran lainnya.

### 3.1. Hasil

#### 3.1.1 Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Keseimbangan waktu mengacu pada kondisi di mana seseorang mampu mengelola dan membagi waktu secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi atau keluarga. Keseimbangan ini memungkinkan individu untuk menjalankan berbagai peran dalam hidupnya secara harmonis, sehingga mereka dapat menghindari stres akibat tekanan yang berlebihan pada salah satu peran [12]. Pernyataan ini diperjelas oleh informan yang menyatakan bahwa:

*"Menurut jam kerja, akhir pekan biasanya waktu untuk keluarga. Namun, jika ada kegiatan kantor yang harus dihadiri, saya akan memprioritaskan kegiatan tersebut."* (S, Wawancara, 06 November 2024)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa informan sering menjalankan beberapa peran sekaligus, seperti peran dalam keluarga dan pekerjaan. Hal ini mengungkapkan potensi konflik peran ketika tuntutan kedua peran berbenturan satu sama lain. Pernyataan informan menunjukkan bahwa informan cenderung memprioritaskan perannya sebagai karyawan daripada sebagai anggota keluarga, terutama ketika ada kegiatan tambahan di luar jam kerja reguler. Dari sudut pandang pola komunikasi keluarga, tindakan ini beresiko mengurangi intensitas atau kelancaran komunikasi dengan anggota keluarga, terutama di akhir pekan yang idealnya digunakan untuk kebersamaan.

Pernyataan tersebut mencerminkan konsep prioritas peran dalam teori peran, di mana informan mendefinisikan peran yang lebih penting berdasarkan situasi yang mereka hadapi. Dalam hal ini, peran seorang karyawan di Bank Syariah Indonesia dinilai lebih mendesak ketika ada kegiatan tambahan yang perlu dihadiri. Keputusan tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab yang tinggi dan komitmen profesional, yang juga menunjukkan loyalitas kepada perusahaan. Ketika pekerjaan diprioritaskan daripada peran keluarga kualitas interaksi dalam keluarga dapat menurun karena terbatasnya waktu untuk berkomunikasi [13]. Pernyataan tersebut diperkuat oleh informan lainnya yang menyatakan:

*"Seringkali, tuntutan pekerjaan memakan banyak waktu, jadi saya merasa memiliki sedikit waktu untuk dihabiskan bersama keluarga saya." (FP, Wawancara, 07 November 2024)*

Berdasarkan wawancara tersebut, terlihat bahwa ada perubahan prioritas peran yang dialami oleh informan. Ketika pekerjaan membutuhkan lebih banyak waktu, peran seorang karyawan menjadi lebih dominan, sementara peran anggota keluarga sering diabaikan. Ini mencerminkan pergeseran prioritas, di mana informan merasa bahwa pekerjaan lebih mendesak dan membutuhkan lebih banyak perhatian dalam situasi tertentu. Dalam teori peran, fenomena ini dikenal sebagai kelebihan peran, yang merupakan suatu kondisi di mana seseorang merasa terbebani oleh tuntutan berlebihan dari berbagai peran yang ia lakukan [14].

Secara keseluruhan, pernyataan ini menggambarkan konflik peran dan perasaan tertekan akibat ketegangan peran yang dialami oleh karyawan Bank Syariah Indonesia. Meningkatnya tuntutan pekerjaan menyebabkan kesulitan dalam menyeimbangkan peran profesional dan pribadi, yang pada akhirnya mempengaruhi pola komunikasi dalam keluarga. Idealnya, keluarga berfungsi sebagai sumber dukungan emosional dan kedekatan, tetapi ketidakseimbangan ini mengganggu peran itu. Meskipun demikian, hal ini dapat diatasi berdasarkan pernyataan informan berikut:

*"Ketika saya di rumah, saya berusaha untuk tidak memeriksa email saya atau mengurus hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, sehingga waktu saya bersama keluarga dapat digunakan sepenuhnya tanpa gangguan dari urusan kantor." (MP, Wawancara, 07 November 2024)*

Berdasarkan wawancara tersebut, informan mencoba memisahkan peran pekerjaan dan keluarga dengan tidak membuka email atau menangani tugas pekerjaan saat di rumah. Ini menunjukkan upaya untuk mengelola peran dan memastikan bahwa peran sebagai anggota keluarga tidak terganggu oleh tanggung jawab profesional. Pernyataan ini mencerminkan strategi manajemen peran yang diterapkan individu untuk menghindari konflik antar peran. Secara keseluruhan, pernyataan ini menggambarkan penerapan strategi manajemen batas dalam konteks teori peran. Informan mencoba memisahkan peran pekerjaan dan keluarga untuk mencapai keseimbangan yang lebih baik. Hal ini juga terkait dengan pola komunikasi yang lebih efektif dalam keluarga, di mana tanpa gangguan dari pekerjaan, komunikasi menjadi lebih intens dan bermakna, mendukung kesejahteraan emosional individu serta keluarga secara keseluruhan.

### **3.1.2 Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)**

Dalam konteks *work life balance*, *engagement balance* mengacu pada kemampuan seseorang untuk memberikan perhatian dan energi yang cukup pada peran penting mereka (seperti karyawan, orang tua, pasangan, atau individu dengan aktivitas sosial), tanpa konflik besar antara peran tersebut. Fokusnya adalah pada manajemen keterlibatan yang sehat, sehingga individu dapat merasakan kepuasan dalam kontribusi mereka pada setiap aspek kehidupan tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi atau hubungan sosial [15]. Pernyataan ini diperjelas oleh informan yang menyatakan bahwa :

*"Meskipun saya memiliki jadwal yang padat, saya selalu memastikan untuk hadir di momen-momen penting keluarga, seperti ulang tahun atau acara sekolah anak-anak. Saya juga selalu memprioritaskan komunikasi dengan pasangan dan anggota keluarga agar saya tetap dapat memberikan dukungan, meskipun saya tidak selalu secara fisik bersama mereka." (MF, Wawancara, 08 November 2024)*

Berdasarkan pernyataan tersebut, informan berusaha menyeimbangkan perannya meskipun dihadapkan pada pekerjaan yang sibuk dan memakan waktu. Mereka tetap berusaha hadir di momen-momen penting keluarga, seperti ulang tahun atau acara sekolah anak-anak, untuk menjaga keseimbangan antara peran mereka sebagai pekerja dan anggota keluarga. Meskipun peran ganda



dapat menyebabkan konflik, informan berusaha meminimalkan ketegangan dengan memprioritaskan keluarga pada saat-saat penting, bahkan jika mereka tidak selalu hadir secara fisik. Secara keseluruhan, wawancara ini menggambarkan bagaimana informan memanfaatkan komunikasi untuk mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, sejalan dengan teori peran yang menekankan pentingnya memenuhi tuntutan berbagai peran dalam kehidupan individu. Pernyataan ini diperjelas oleh informan lain yang mengatakan bahwa:

*“Tuntutan pekerjaan terkadang membuat saya sulit untuk memberikan perhatian penuh, tetapi saya mencoba memanfaatkan waktu yang saya miliki. Misalnya, meskipun saya sibuk bekerja, saya tetap meluangkan waktu untuk menelepon atau mengirim pesan kepada anggota keluarga, terutama ketika mereka membutuhkan dukungan.” (DR, Wawancara, 06 November 2024)*

Berdasarkan wawancara tersebut, tuntutan pekerjaan yang terkadang menghalangi perhatian penuh pada keluarga mencerminkan konflik peran. Meskipun pekerjaan seringkali membutuhkan banyak perhatian, informan mencoba menggunakan waktu yang mereka miliki untuk tetap terhubung dengan keluarga mereka, misalnya melalui panggilan telepon atau pesan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada konflik antara peran pekerjaan dan keluarga, informan berusaha meminimalkan konflik tersebut dengan memanfaatkan waktu luang mereka untuk menjaga komunikasi, terutama ketika keluarga membutuhkan dukungan [16].

Secara keseluruhan, wawancara ini menunjukkan bagaimana informan berusaha mengelola peran ganda secara adaptif, menggunakan komunikasi sebagai strategi untuk menjaga hubungan emosional dengan keluarga meski menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Hal ini sejalan dengan teori peran yang menekankan pentingnya menyeimbangkan berbagai peran dan memanfaatkan mekanisme *coping*, seperti komunikasi, untuk mengatasi konflik yang timbul dari peran ganda tersebut. Pernyataan tersebut juga dijelaskan lebih lanjut oleh informan lain yang menyatakan bahwa:

*“Jika saya harus bekerja di luar jam kerja, saya segera memberitahukan keluarga saya untuk menghindari ketidaknyamanan. Saya berusaha melibatkan keluarga dalam pengambilan keputusan mengenai waktu, agar mereka tetap merasa dihargai. Kami sepakat untuk menghabiskan waktu berkualitas di waktu lain, seperti saat makan malam atau di akhir pekan, agar kami tetap bisa menghabiskan waktu bersama.” (NS, Wawancara, 08 November 2024)*

Dalam teori peran, komunikasi yang jelas dan terbuka antara individu dan keluarga dapat membantu mengurangi konflik, karena anggota keluarga merasa dihargai dan diberikan informasi terkait keputusan yang diambil. Dalam wawancara tersebut, informan menggambarkan upaya dalam menjalankan perannya sebagai karyawan yang terkadang memerlukan tambahan waktu di luar jam kerja, namun tetap menghargai perannya sebagai anggota keluarga. Pernyataan informan menunjukkan bahwa informan memberitahukan keluarganya terlebih dahulu jika mereka harus bekerja di luar jam kerja, yang mencerminkan komunikasi proaktif untuk mencegah kebingungan atau ketidaknyamanan di pihak keluarga.

### **3.1.3 Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)**

Keseimbangan kepuasan mengacu pada konsep pencapaian tingkat kepuasan yang seimbang antara berbagai aspek kehidupan, terutama antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam konteks *work life balance*, keseimbangan kepuasan mencerminkan perasaan puas dan tercapainya pemenuhan kebutuhan seseorang dalam menjalankan berbagai peran dan tanggung jawab, baik di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan [17]. Pada dasarnya tingkat kepuasan berkaitan dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*).

Kenyamanan dalam menjalankan setiap pekerjaan maupun dalam menjalani kehidupan pribadi, serta kepuasan dalam menjalankan setiap peran, menggambarkan keseimbangan

kepuasan. Berdasarkan hal tersebut, keseimbangan kepuasan dapat memberikan dampak positif terhadap kesehatan fisik dan mental, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan kinerja baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi [18]. Seperti yang telah dijelaskan diatas, hasil wawancara peneliti dengan karyawan BSI adalah sebagai berikut:

*"Secara relatif, itu tergantung bagaimana saya melihatnya. Namun saya merasa cukup puas dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan keluarga yang telah saya lakukan. Namun, keluarga saya mungkin masih belum merasa puas sepenuhnya." (LJ, Wawancara, 07 November 2024)*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, informan merasa cukup puas dengan cara membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, namun pihak keluarga belum sepenuhnya puas. Sebagai seorang pekerja, informan harus memberikan perhatian ekstra terhadap pekerjaan, namun tetap berusaha menyisihkan waktu untuk keluarga. Ketegangan muncul ketika tuntutan pekerjaan mengorbankan kualitas waktu bersama keluarga, yang kemudian menimbulkan konflik peran antara kewajiban kerja dan tanggung jawab keluarga [19].

Dalam konteks teori peran, karyawan berusaha menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan anggota keluarga, namun terdapat perbedaan persepsi antara dirinya dan keluarganya mengenai keberhasilan dalam menyeimbangkan kedua peran tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* bukan hanya bergantung pada individu, tetapi juga pada ekspektasi sosial dari lingkungan, terutama keluarga. Ketika ekspektasi tersebut tidak sepenuhnya selaras, potensi ketegangan dalam menjalankan peran dapat muncul. Pernyataan ini juga diperjelas oleh informan lain yang menyatakan bahwa:

*"Saya jarang berinteraksi dengan rekan kerja, hanya ketika ada keperluan pekerjaan. Begitupun dengan keluarga, walaupun tinggal bersama, saya sering disibukkan dengan pekerjaan dan jarang mempunyai waktu berkualitas bersama mereka." (ASM, Wawancara, 08 November 2024)*

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa interaksi dengan rekan kerja hanya terjadi pada saat dibutuhkan untuk bekerja, hal ini menunjukkan fokus informan pada efisiensi dan tugas profesional. Hal ini membatasi keterlibatan mereka dalam interaksi sosial di luar konteks pekerjaan. Peran profesional ini cenderung mendominasi waktu dan tenaga informan sehingga mengurangi peluang untuk membangun hubungan sosial yang lebih dalam. Dari segi pola komunikasi, wawancara ini menunjukkan bahwa komunikasi di lingkungan kerja cenderung terbatas dan fungsional. Informan hanya berinteraksi dengan rekan kerja ketika diperlukan untuk bekerja, sehingga mengakibatkan hubungan kerja yang formal dan kurang mendalam. Dalam konteks teori peran, karyawan berperan sebagai pekerja dan anggota keluarga, namun kesibukan kerja menyebabkan minimnya interaksi dengan rekan kerja maupun keluarga. Ketidakseimbangan ini dapat memicu stres, ketegangan hubungan, dan menurunnya kualitas komunikasi dalam lingkungan sosial karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan BSI:

*"Saya berkomunikasi dengan rekan kerja hampir setiap hari, baik dalam pertemuan formal maupun obrolan santai. Bersama keluarga, kami menjaga hubungan dekat, seperti berbagi cerita tentang kegiatan yang telah kami lakukan." (YN, Wawancara, 07 November 2024).*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, informan hampir setiap hari berinteraksi dengan rekan kerja, baik dalam pertemuan formal maupun obrolan santai. Hal ini menunjukkan bahwa informan memainkan peran profesional yang aktif, dimana interaksi sosial yang intens membantu membangun hubungan yang lebih erat di tempat kerja. Dengan demikian, pernyataan ini

mencerminkan keseimbangan antara kewajiban kerja dan hubungan interpersonal yang lebih informal, yang memperkuat kolaborasi profesional.

Dari segi pola komunikasi keluarga, wawancara ini menunjukkan bahwa informan menjaga komunikasi terbuka dan efektif dalam kedua peran tersebut. Informan berinteraksi dengan rekan-rekannya hampir setiap hari, baik melalui pertemuan formal maupun percakapan santai. Komunikasi dua arah yang terbuka ini memperkuat hubungan interpersonal di luar konteks kerja, yang sangat penting untuk membangun kerja tim yang solid dan meningkatkan koordinasi [20]. Berdasarkan teori peran, wawancara ini menyoroti pentingnya komunikasi terbuka dalam menjalankan berbagai peran secara efektif. Informan berhasil mencapai keseimbangan antara peran pekerja dan anggota keluarga melalui komunikasi yang baik dan hubungan yang kuat dengan kedua belah pihak.

### 3.1.4 Fleksibilitas (Flexibility)

Fleksibilitas (*flexibility*) *work life balance* mengacu pada kemampuan karyawan dalam menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi atau keluarga, tanpa harus mengorbankan salah satu pihak [21]. Dengan fleksibilitas tersebut, karyawan dapat bekerja lebih efisien sekaligus memiliki waktu yang cukup untuk memenuhi kebutuhan di luar pekerjaan, seperti keluarga, kesehatan, atau hobi. Secara umum, fleksibilitas dalam lingkungan kerja berperan penting dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi karyawan (*work life balance*).

Manfaat yang diberikan antara lain peningkatan produktivitas, kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta berkurangnya tingkat ketidakhadiran dan stres. Fleksibilitas ini semakin penting di era modern, mengingat banyak karyawan yang mencari pekerjaan yang menunjang kesejahteraannya secara keseluruhan [22]. Berdasarkan penjelasan tersebut, berikut hasil wawancara peneliti dengan karyawan BSI:

*"Perusahaan menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, terutama untuk posisi saya sebagai manajer pemasaran mikro, dengan memberikan fleksibilitas waktu dan waktu luang yang cukup. Saya hanya perlu mengatur waktu saya dengan baik." (S, Wawancara, 06 November 2024)*

Hasil wawancara mengungkapkan bahwa perusahaan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*), terutama untuk posisi manajer pemasaran mikro, melalui kebijakan fleksibilitas waktu. Berdasarkan teori peran, individu memegang berbagai peran, seperti pekerja dan anggota keluarga, yang perlu dikelola untuk menghindari konflik. Kebijakan fleksibilitas waktu ini membantu mengurangi potensi konflik peran dengan memberikan kesempatan bagi individu untuk menyeimbangkan kewajiban profesional dan tanggung jawab keluarga [23]. Pernyataan ini dikuatkan oleh informan lain yang menyatakan bahwa:

*"Fleksibilitas yang diberikan memungkinkan saya bekerja lebih efisien dan menyelesaikan tugas di waktu luang. Ketika saya sedang sibuk, saya masih bisa pulang lebih awal atau menyelesaikan pekerjaan dari rumah, memberikan saya kesempatan untuk berkumpul bersama keluarga di waktu yang lebih santai." (MP, Wawancara, 07 November 2024)*

Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa kebijakan fleksibilitas waktu yang diterapkan perusahaan membantu karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam hal ini, teori peran dapat digunakan untuk menganalisis bagaimana informan mengelola peran profesional dan keluarga secara efisien. Fleksibilitas waktu memungkinkan informan menyelesaikan tugas di waktu luangnya dan mengatur jadwal kerjanya, seperti berangkat lebih awal atau bekerja dari rumah. Dari sisi pola komunikasi, kebijakan ini memperkuat komunikasi terbuka antara informan, perusahaan, dan keluarga. Informan dapat mengatur waktu kerjanya dengan lebih fleksibel sekaligus memastikan pekerjaan selesai tepat waktu. Selain itu, komunikasi yang jelas



dengan keluarga memungkinkan informan untuk menghabiskan waktu berkualitas bersama mereka tanpa gangguan pekerjaan.

### 3.1.5 Batasan yang Jelas (*Boundaries*)

Dalam konsep *work life balance*, batasan yang jelas (*boundaries*) mengacu pada pemisahan yang tegas antara waktu dan tempat yang digunakan untuk bekerja dengan waktu dan tempat untuk kehidupan pribadi. Pemisahan ini penting untuk memastikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan untuk menjaga kesehatan mental, fisik, dan hubungan pribadi. Batasan yang jelas dalam keseimbangan kehidupan kerja membantu individu untuk menjaga kualitas kehidupan pribadi sekaligus memenuhi kewajiban kerja.

Pentingnya batasan yang jelas terletak pada kemampuan untuk melindungi kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan. Tanpa batasan yang tegas, pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi, sedangkan terlalu banyak waktu yang dihabiskan untuk aktivitas pribadi dapat mempengaruhi kinerja profesional. Secara keseluruhan, batasan yang jelas dalam keseimbangan kehidupan kerja bertujuan untuk menciptakan keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya mendukung kesejahteraan individu dalam jangka panjang [24]. Berdasarkan penjelasan tersebut, berikut hasil wawancara peneliti dengan karyawan BSI:

*"Saya pastikan ruang kerja saya terpisah dengan ruang keluarga. Hal ini membantu saya untuk tetap fokus ketika bekerja di kantor atau coworking space, dan ketika di rumah, saya dapat menikmati waktu bersama keluarga sepenuhnya." (K, Wawancara, 06 November 2024)*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, setiap individu mempunyai peran sosial yang berbeda-beda dalam kehidupan sehari-hari, seperti peran profesional di kantor dan peran sebagai anggota keluarga di rumah. Teori peran menekankan ekspektasi dan kewajiban yang berbeda-beda pada setiap peran [25]. Dalam wawancara tersebut, informan menekankan pentingnya memisahkan ruang kerja dan ruang keluarga, yang membantu informan tetap fokus saat bekerja di kantor dan menikmati waktu bersama keluarga di rumah tanpa gangguan. Pernyataan ini juga dipertegas oleh informan lain yang menyatakan bahwa:

*"Saya menggunakan kalender digital untuk merencanakan waktu kerja dan waktu keluarga. Dengan cara ini, saya dapat mengatur jadwal saya dengan lebih efisien dan memastikan tidak ada aktivitas yang bertentangan." (NS, Wawancara, 08 November 2024)*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, informan menjalankan dua peran tersebut secara efisien, salah satunya dengan menggunakan kalender digital sebagai alat manajemen waktu. Teori peran menjelaskan bagaimana setiap peran membawa harapan dan kewajiban tertentu [26]. Dalam konteks pekerjaan, informan harus menyelesaikan tugas tepat waktu, sedangkan dalam konteks keluarga, mereka perlu meluangkan waktu untuk berkumpul dan mengurus keluarganya. Dengan menggunakan kalender digital, informan dapat merencanakan waktu keduanya, mencegah bentrokan di antara keduanya, dan memastikan komunikasi tetap terorganisir.

Dalam konteks pola komunikasi keluarga, penggunaan kalender digital juga memungkinkan informan memberitahukan kepada anggota keluarga mengenai waktu yang tersedia untuk melakukan kegiatan bersama. Hal ini meningkatkan transparansi dan ekspektasi yang lebih realistis, sehingga keluarga dapat berkomunikasi dengan lebih baik mengenai jadwal dan aktivitas bersama. Pemisahan antara waktu kerja dan waktu keluarga mencerminkan pengelolaan batasan yang efektif, yang pada gilirannya mengurangi kemungkinan konflik peran. Secara keseluruhan, penggunaan kalender digital berperan penting dalam mencapai *work life balance*, mendukung komunikasi yang lebih efisien, dan memastikan kedua peran tersebut dapat dijalankan dengan baik. Berdasarkan penjelasan tersebut, berikut hasil wawancara peneliti dengan karyawan BSI:

*"Saya mencoba memberi batasan antara waktu kerja dan waktu keluarga, namun terkadang pekerjaan membutuhkan perhatian di luar jam kerja, apalagi jika ada tenggat waktu yang*

*mendesak. Meski begitu, saya tetap harus memprioritaskan pekerjaan saya." (ASM, Wawancara, 08 November 2024)*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, teori peran dapat dilihat dari bagaimana informan menunjukkan tanggung jawab dalam memenuhi kewajiban kerja, seperti menyelesaikan tugas dan memenuhi tenggat waktu. Pernyataan ini mencerminkan fleksibilitas yang dibutuhkan dalam peran profesional. Ketika pekerjaan menjadi mendesak, peran ini seringkali mengganggu waktu yang dialokasikan untuk keluarga, sehingga dapat menimbulkan ketegangan atau konflik antara kedua peran tersebut. Sebagai anggota keluarga, informan juga mempunyai tanggung jawab untuk memberikan pengasuhan kepada keluarga.

Ketika mencoba menjaga keseimbangan, komunikasi yang efektif mengenai prioritas sangat penting untuk menghindari ketegangan. Di tempat kerja, komunikasi yang jelas mengenai tenggat waktu atau tugas mendesak membantu informan mengalokasikan waktu dan tenaga dengan lebih efisien, meskipun hal ini terkadang melibatkan pekerjaan di luar jam kerja yang ditentukan. Dalam konteks ini, komunikasi menjadi lebih terstruktur dan berdasarkan pada urgensi pekerjaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, berikut hasil wawancara peneliti dengan karyawan BSI:

*"Keluarga saya mendukung saya dengan tidak mengeluh tentang pembagian waktu dan tidak mengganggu saya ketika saya sedang bekerja." (MF, Wawancara, 08 November 2024)*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, informan mempunyai peran sosial yang berbeda-beda, yang masing-masing mempunyai kewajiban dan harapan yang berbeda. Dalam wawancara ini, informan memainkan dua peran utama: sebagai pekerja dan sebagai anggota keluarga. Berdasarkan teori peran sebagai pekerja maka informan harus fokus pada tugas pekerjaannya, sedangkan sebagai anggota keluarga informan juga harus memperhatikan keluarganya. Keluarga memberikan dukungan dengan tidak mengeluh mengenai pembagian waktu, dan memberikan ruang bagi informan untuk fokus pada pekerjaan tanpa merasa bersalah.

Pola komunikasi dalam wawancara ini mencerminkan komunikasi yang efektif dan dukungan keluarga yang jelas. Keluarga tidak ikut campur ketika informan bekerja, memberikan ruang bagi informan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa mengorbankan peran keluarga. Dukungan tersebut juga mencerminkan pemahaman keluarga terhadap tuntutan pekerjaan yang penting untuk menjaga keseimbangan peran [27]. Pengelolaan batasan yang jelas terlihat pada pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga.

### **3.2. Pembahasan**

Berdasarkan hasil yang ditemukan di penelitian ini mengenai *work life balance* dan pola komunikasi keluarga pada karyawan Bank Syariah Indonesia bahwa keseimbangan waktu mencerminkan upaya karyawan untuk mengelola waktu antara pekerjaan dan keluarga. Informan sering kali memprioritaskan pekerjaan, terutama jika ada kegiatan mendesak di luar jam kerja. Hal ini memunculkan konflik peran yang dapat mengurangi kualitas komunikasi keluarga, terutama di akhir pekan. Meski begitu, beberapa informan berupaya memisahkan pekerjaan dan waktu keluarga untuk menjaga keseimbangan peran. Ketidakseimbangan waktu dapat mengurangi intensitas komunikasi dalam keluarga, meningkatkan potensi stres, dan menurunkan keharmonisan keluarga.

Penemuan tentang ketidakseimbangan waktu yang mengurangi kualitas komunikasi keluarga dan meningkatkan stres dapat dijelaskan dengan teori peran, yang menyatakan bahwa individu dengan beberapa peran, seperti pekerjaan dan keluarga, dapat menghadapi konflik ketika tuntutan dari satu peran bertentangan dengan peran lainnya. Hal ini terjadi ketika pekerjaan mengharuskan karyawan mengorbankan waktu keluarga, yang berdampak pada komunikasi dan keharmonisan keluarga.

Keseimbangan keterlibatan karyawan berusaha tetap terlibat dalam momen penting keluarga meskipun jadwal kerja padat. Komunikasi jarak jauh seperti telepon atau pesan sering digunakan untuk mempertahankan hubungan emosional. Informan juga melibatkan keluarga dalam pengambilan keputusan terkait waktu, mencerminkan adanya komunikasi terbuka. Keseimbangan keterlibatan dapat meminimalkan konflik peran dengan memprioritaskan momen penting keluarga, meski tidak selalu hadir secara fisik.

Dalam konteks keseimbangan keterlibatan, teori peran menjelaskan bahwa meskipun jadwal kerja yang padat, karyawan tetap berusaha memenuhi peran keluarga mereka dengan cara tetap terlibat dalam momen penting meskipun tidak selalu hadir secara fisik. Penggunaan komunikasi jarak jauh, seperti telepon atau pesan, merupakan strategi untuk mengatasi keterbatasan fisik tersebut dan tetap memenuhi harapan peran keluarga, yaitu mempertahankan hubungan emosional.

Selain itu, melibatkan keluarga dalam pengambilan keputusan terkait waktu menunjukkan upaya untuk menegosiasikan peran pekerjaan dan keluarga. Hal ini mencerminkan adanya komunikasi terbuka antara anggota keluarga, yang membantu mengurangi ketegangan atau konflik peran yang mungkin timbul karena tuntutan pekerjaan yang menghalangi keterlibatan fisik dengan keluarga.

Keseimbangan kepuasan, meskipun informan merasa puas dengan pembagian waktu yang telah dilakukan, keluarga sering kali merasa waktu yang diberikan masih kurang. Ketidakseimbangan ini menunjukkan adanya tekanan dari tuntutan pekerjaan, yang mengurangi kualitas interaksi dengan keluarga. Ketegangan antara pekerjaan dan keluarga dapat menurunkan kepuasan, baik di lingkungan kerja maupun rumah. Hal ini menekankan perlunya evaluasi terhadap alokasi waktu untuk kedua peran.

Teori peran menyatakan bahwa individu memegang beberapa peran yang masing-masing memiliki tuntutan atau ekspektasi tertentu. Dalam kasus ini, karyawan berusaha memenuhi tuntutan kedua peran pekerjaan dan keluarga tetapi ketidakseimbangan waktu menyebabkan ketegangan, dengan keluarga merasa waktu yang diberikan masih kurang. Ketidakseimbangan ini menggambarkan konflik peran, di mana tuntutan dari pekerjaan mengurangi waktu yang bisa digunakan untuk memenuhi peran keluarga, sehingga menurunkan kualitas interaksi dengan keluarga. Tekanan pekerjaan yang terus-menerus bisa menurunkan kepuasan baik di lingkungan kerja maupun di rumah, karena individu merasa tidak mampu sepenuhnya memenuhi ekspektasi dari kedua peran tersebut.

Fleksibilitas, kebijakan perusahaan yang mendukung fleksibilitas waktu memberikan peluang bagi karyawan untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan keluarga. Misalnya, bekerja dari rumah atau pulang lebih awal memungkinkan mereka menjalankan kedua peran secara efisien. Fleksibilitas ini membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan kualitas hubungan keluarga, asalkan karyawan mampu memanfaatkan kebijakan ini dengan optimal.

Dalam konteks teori peran, fleksibilitas waktu yang diberikan oleh kebijakan perusahaan membantu karyawan menjalankan berbagai peran mereka secara lebih efisien. Teori peran menyatakan bahwa individu memiliki berbagai peran yang saling mempengaruhi, dan tuntutan dari setiap peran dapat menyebabkan stres jika tidak dikelola dengan baik. Kebijakan fleksibilitas waktu yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dari rumah atau pulang lebih awal memberikan kesempatan bagi mereka untuk lebih mudah menyeimbangkan peran sebagai pekerja dan sebagai anggota keluarga. Dengan kemampuan untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan keluarga, karyawan dapat mengurangi konflik peran yang mungkin muncul akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Batasan yang jelas, pengaturan batasan antara pekerjaan dan keluarga, seperti pemisahan ruang kerja dan penggunaan kalender digital, membantu informan mengelola kedua peran tanpa konflik besar. Namun, fleksibilitas terkadang tetap menuntut karyawan untuk melanggar batas ini,

terutama saat menghadapi tenggat waktu. Batasan yang jelas mendukung fokus dan produktivitas di kedua peran, tetapi perlu ada komunikasi efektif untuk mengatasi situasi mendesak yang bisa memengaruhi keseimbangan.

Dalam hal teori peran, batasan yang jelas antara pekerjaan dan keluarga, seperti pemisahan ruang kerja dan penggunaan kalender digital, berfungsi sebagai strategi untuk mengelola kedua peran tersebut secara efektif, meminimalkan konflik peran, dan mendukung fokus serta produktivitas di masing-masing peran. Pemisahan peran ini membantu individu untuk lebih mudah membedakan antara waktu yang digunakan untuk pekerjaan dan waktu yang diperuntukkan untuk keluarga, sehingga tidak terjadi gangguan yang signifikan antara keduanya.

#### 4. Kesimpulan

Keseimbangan kehidupan kerja karyawan dipengaruhi oleh lima aspek utama, yaitu keseimbangan waktu, keterlibatan, kepuasan, fleksibilitas, dan batasan yang jelas. Meskipun ada tantangan dalam memisahkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan yang menjaga hubungan emosional dan fisik dengan keluarga cenderung memiliki keseimbangan yang lebih baik. Fleksibilitas kerja, seperti jam kerja yang fleksibel dan opsi kerja jarak jauh, telah terbukti mendukung terciptanya keseimbangan ini. Selain itu, batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, didukung oleh pemahaman keluarga, menjadi elemen kunci dalam mewujudkan keseimbangan kehidupan kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti merekomendasikan beberapa saran untuk peneliti berikutnya yaitu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya dalam mempelajari hubungan antara pola komunikasi keluarga dengan work life balance pada karyawan, khususnya dalam konteks komunikasi keluarga. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah informan karyawan agar hasil penelitian lebih mewakili dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dalam kajian yang berkaitan dengan Ilmu Komunikasi, terutama dengan fokus pada pola komunikasi keluarga.

#### Daftar Pustaka

- [1] Amiruddin. 2024. "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah." 2:1215-24.
- [2] Awaru, Tenri, Octamaya, A. 2020. *Family Sociology*. Benteng Pustaka
- [3] Estiana, Ria., Nurul R Giswi. Karomah, and Deny Sudrajat. 2024. *E Book Strategi Pengembangan Karyawan Berkelanjutan*. Padang: Takaza Innovatix Labs.
- [4] Fauzi, Latif, Muhammad. Sidik. 2022. *Keluarga Dan Modernitas*. Yogyakarta: Gerbang Media Aksara.
- [5] Hakim, Mujibul. Hidayat Husni. 2021. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: CV. Lebah Buku Group.
- [6] Haqqi, Alex Mohammad L. 2023. "Dasar Sosiologi Melalui Perspektif Dan Korelasi Komunikasi." (July). Malang. L. Haqqi Media
- [7] Hasanah, Nur. 2014. "Karir Pada Organisasi Tanpa Batasan (Career in the Boundaryless Organization)." *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan* 3(2):498-508. doi: 10.22437/jmk.v3i2.3113.
- [8] Hatuwe, N. Q. 2023. "Pola Komunikasi Keluarga Dalam Mencegah Kenakalan Remaja." *EJournal Ilmu Komunikasi* 1(4)(4):200-209.
- [9] Inayah, Shorihatul. 2024. *MERATAKAN LAHAN PERAN: Membangun Keluarga Dan Masyarakat Yang Adil Dan Setara*. Majalengka: CV. Edupedia Publisher.
- [10] Lestari, Sri. 2023. "Psikologi Keluarga : Penanaman Nilai & Penanganan Konflik Dalam Keluarga." *Kencana* 243.
- [11] Mayangsari, Marina Dwi, and Dhea Amalia. 2019. "Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir." *Jurnal Ecopsy* 5(1):43. doi: 10.20527/ecopsy.v5i1.4884.
- [12] Mayatika, Ni Made Noviyanti. 2024. "JICN: Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara Efektivitas Komunikasi Pasangan Bekerja Dalam Mengatasi Konflik Rumah Tangga Untuk Tercapainya 'Work Family Balance' Di Kelurahan Tanjung Karang Mataram The Effectiveness Of Partner Communication Worksin Overcoming Household Conflicts To Achieve 'Work Family Balance' In Tanjung Karang Mataram Village." *IAHN Gde Pudja Mataram Postgraduate Program* 1(2):2302-15.

- [13] Oxianus Sabarua, Jeffrey, and Imelia Mornene. 2020. "Komunikasi Keluarga Dalam Membentuk Karakter Anak." *International Journal of Elementary Education* 4(1):83. doi: 10.23887/ijee.v4i1.24322.
- [14] Ramdhani, Destry Yayu, and Dr Rasto. 2021. "Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance)." *Jurnal Manajerial* 20(1):98-106. doi: 10.17509/manajerial.v20i1.29670.
- [15] Ratnaningtyas, Marendah, Endah. Edi Saputra. 2023. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Y.P. M. Zaini (ed); Issue Maret).
- [16] Rosyidah, Wahidatur, Dilla Nurfadilla, and Suharyanto. 2024. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* 3(6):692-700. doi: 10.56799/ekoma.v3i6.4494.
- [17] Sitorus, Nadrah. 2021. "Hubungan Komunikasi Keluarga Pada Wanita Karir Dan Ibu Rumah Tangga Dalam Pembentukan Sikap Anak (Studi Kasus Persamaan Gender)." *Al-Manaj : Jurnal Program Studi Manajemen Dakwah* 1(2):26-34. doi: 10.56874/almanaj.v1i2.577.
- [18] Sofyan, Pahrizal, and Farida Elmi. 2024. "Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Work Life Balance Dengan Pelatihan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kepuasan Kerja Konsultan di DKI Jakarta." *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan* 2(1):21. doi: 10.47134/jampk.v2i1.416.
- [19] Suhardono. 2016. *Teori Peran: Konsep, Derivasi Dan Implikasinya*. PT. Gramedia Pustaka Utama. (Issue 2)
- [20] Sundari, Yolla, Utari. 2024. *Metodologi Penelitian*. Padang: CV. Gita Lentera.
- [21] Syaifuddin, Rubawati, Efa. 2024. *Dasar Komunikasi* (Issue 3). Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- [22] Tamba, Hasiholan, Petrus. 2020. "Pengaruh Ambiguitas Peran Dan Konflik Peran Terhadap Kreativitas Karyawan." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* (November 2021):160-72. doi: 10.23960/jbm.v16i3.145.
- [24] Triatmanto, Boge, and Nanik Wahyuni. 2023. "Konflik Peran Ganda Perempuan Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Pada Karyawan Bank." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 54-70. doi: 10.18860/iq.v1i1.20583.
- [25] Urba, Maria Angelica, and Christiana Hari Soetjningsih. 2022. "Hubungan Antara Work Life Balance Dan Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan." *Bulletin of Counseling and Psychotherapy* 4(3):694-700. doi: 10.51214/bocp.v4i3.383.
- [26] Uufu, D. S. W. ..., and G. A. Nurani. 2023. "Dinamika Psikologis Keseimbangan Kerja Keluarga Bagi Wanita Karier Saat Pandemi." *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen* 16(2):147-58. doi: 10.24156/jikk.2023.16.2.147.
- [27] Yuniarti, Rina. Irwansyah Rudy. 2023. *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.